

**HUBUNGAN *JOB CHARACTERISTIC* DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Menyusun Skripsi dalam Program Studi S-1 Psikologi



FENNY PUTRIANI

J71215058

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI & KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Hubungan *Job Characteristic* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan**" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak mengandung karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 30 Juli 2019



Fenny Putriani

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Hubungan *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada karyawan

Oleh:

Fenny Putriani

NIM. J71215058

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 16 Juli 2019

Dosen Pembimbing,



Rizma Fithri, S.Psi., M.si
NIP. 197403121999032001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Hubungan *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan

Yang disusun oleh :

Fenny Putriani

J71215058

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 30 Juli 2019

Mengetahui,
Plt. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197302052003121002



Susunan Tim Penguji
Penguji 1,



Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP. 197403121999032001

Penguji 2,



Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog
NIP. 19771116200812018

Penguji 3,



Dr. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji 4,



Nailatin Fauziyah, S.Psi, M.Si
NIP. 197406122007102006



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FENNY PUTRIANI
NIM : J71215058
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN/PSIKOLOGI
E-mail address : fennyputriani@uinsby.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

HUBUNGAN JOB CHARACTERISTIC DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 8 Agustus 2019

Penulis

(FENNY PUTRIANI)
nama terang dan tanda tangan

bb characteristic,karyawan

Kata kunci: *cyberloafing, job characteristic*, karyawan

[illegible]

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Baik itu perusahaan yang sangat besar maupun perusahaan yang kecil. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumberdaya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya perusahaan agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, baik perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta.

Pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan organisasi yang maju dan mengikuti perkembangan zaman, agar dapat berorientasi pada masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta modern.

Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (pegawai) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengolahan infrastruktur serta penunjang kinerja pada karyawan sehingga karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja karyawan.

Internet menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang (Kay, Yao, Chern, & Kangas, (2009). Internet telah mengubah cara organisasi melakukan segala rutinitasnya dengan menawarkan akses komunikasi cepat yang dapat membuat distribusi informasi meningkat (Henle & Blanchard;2008). Banyaknya perusahaan atau organisasi di Indonesia yang memberikan akses internet tanpa batas membuat karyawan berpotensi mengancam pekerjaannya.

Dalam survey yang telah dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pengguna fasilitas internet di Indonesia pada tahun 2012 telah tembus hingga mencapai 63 juta jiwa (Susanto, 2012; APJII, 2017) sedangkan pada tahun 2013 menurut APJII serta Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa pengguna internet yang ada di Indonesia mencapai 71,19 juta orang (Piyoto, 2014 ; APJII, 2017) selain itu

Namun keberadaan internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri. penerapan komputerisasi dan internet telah berefek terhadap kemalasan karyawan, harapan organisasi, dengan berkembangnya infrastruktur secara kualitas dan kuantitas justru disalahgunakan oleh sebagian karyawan (Astri, 2014). Terdapat banyak fakta di lapangan yang membuktikan bahwa bahwa inventaris yang sudah disediakan oleh suatu organisasi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi para karyawan. (Ardilasari & Firmanto (2017) Sebagai Contoh perilakunya adalah menggunakan telepon milik organisasi untuk keperluan pribadi, menggunakan fasilitas organisasi untuk keperluan pribadi, bahkan yang sekarang sedang hangat di perbincangkan adalah *cyberloafing*.

[illegible]

Fenomena di Indonesia, dengan semakin meningkatnya penggunaan *Facebook* yang salah satunya adalah PNS membuat beberapa PNS di

Cyberloafing dianggap sebagai suatu perilaku kerja yang *counterproductive* oleh beberapa penelitian (Lim, 2002). Oleh karena itu, bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas bagi organisasi. Sebagai contoh, pegawai lebih memilih menghabiskan waktu kerja dengan *browsing* situs hiburan dibandingkan menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan standar performa yang ditentukan. Hal ini tentunya dapat merugikan instansi. Akan tetapi, meskipun *cyberloafing* dianggap sebagai suatu perilaku *counterproductive* dalam beberapa hal *cyberloafing* dapat juga dianggap sebagai suatu perilaku yang konstruktif. Menurut Belanger & Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi pegawai untuk menggunakan komputer untuk halhal pribadi dalam situasi yang tepat, hal itu dapat mengarah pada proses pembelajaran yang mungkin bermanfaat bagi organisasi.

Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan perusahaan (Ozler & Polat, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control*, harga diri, dan

locus of control dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai (Ozler & Polat, 2012).

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada instansi maupun pegawai yang melakukannya. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan hanya dengan godaan yang ditimbulkan internet, produktifitas pegawai dapat menurun. Pegawai mengolah informasi pengalih perhatian di tempat kerja melalui aktivitas menjelajah berbagai situs di internet, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, yang mana mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajibannya (Greenfield, 2002). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Robinso dan Bennett pada tahun 1995, telah mengembangkan tipe perilaku menyimpang pada lingkungan kerja, salah satunya adalah *prokrastinasi* kerja. Askew menjelaskan istilah tersebut sebagai perilaku pegawai yang secara sengaja melalaikan, menghindari, dan menelantarkan tugas, atau secara sengaja bekerja dalam kualitas yang rendah (Askew, 2012). Berdasarkan survei-survei diatas bisa disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* sudah menjadi kebiasaan dan menjadi perilaku yang biasa di kalangan pegawai.

Namun, meskipun *cyberloafing* memiliki dampak dari banyaknya hal-hal yang bisa membuat *cyberloafing* menjadi perilaku yang negative, *cyberloafing* juga membawa pengaruh positif bagi karyawan yaitu diantaranya memberikan bantuan pada karyawan saat mereka merasa bosan,

Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (pegawai) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja pegawai ditentukan Oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik.

[illegible]

PT Tunas Karya Mandiri Abadi (PT TKMA) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang persewaan kebutuhan listrik yang lebih dikenal dengan sebutan genset yang sudah berdiri selama lebih dari 30 tahun. PT TKMA telah menjadi supplier kebutuhan listrik untuk berbagai sector, diantaranya perkapalan, pelabuhan, pengolahan minyak, maupun PLTD (Pembangkit Listrik Tenaga Diesel) yang telah tersebar di seluruh pulau besar di Indonesia termasuk Sumatra, Kalimantan, Jawa, Sulawesi, Bali dan Irian Jaya oleh karena itu PT TKMA dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi agar menghasilkan pekerjaan yang efektif dan lebih efisien seperti penyampaian informasi yang lebih cepat dan up to date agar dapat setara dengan perusahaan yang baru berdiri dan tidak tertinggal. PT TKMA memiliki misi memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal tersebut

(Pak Willy, 5 April 2019)

(Idfi, 4 september 2018)

[illegible]

Berdasarkan latar belakang yang telah di jebarkan di atas maka rumusan masalah dalam penelian ini adalah :

Apakah terdapat hubungan antara *Job Characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada Karyawan PT TKMA Surabaya ?

Penelitian Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) yang mengangkat penelitian tentang persepsi dan beban kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Biro Keuangan dan Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) kota diponegoro dengan hasil ada hubungan negative antara persepsi dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Rahayuningsih (2017) yang meneliti perilaku *cyberloafing* yang ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja dengan 100

Sawitri (2012) meneliti interaksi tekanan pekerjaan dan komitmen terhadap perilaku *cyberloafing* dengan hasil *role stress* tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, pengaruh perilaku *cyberloafing* tidak tergantung dari komitmen kerja karyawan dengan atasan

Ardilasari dan Firmanto (2017)meneliti hubungan stress dengan perilaku *cyberloafing* yang mendapatkan hasil semakin rendah perilaku *self control* karyawan semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

[illegible]

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cycberloafing* pada karyawan PT Tumas Karya Mandiri Abadi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis

a. Diharapkan penelitian ini dapat menyumbangkan materi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi

b. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat di gunakan untuk rujukan penelitian selanjutnya mengenai perilaku *cyberloafing*

a. Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan gambaran mengenai *job characteristic* yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan dan perilaku *cyberloafing* pada suatu organisasi

b. Penelitian ini memberikan informasi pada perusahaan untuk mengetahui persepsi positif maupun negatif karyawan mengenai pekerjaannya.

c. Mengetahui kontribusi *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* karyawan PT TKMA Surabaya

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan sehingga lebih terarah dan sistematis. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab kedua merupakan kajian pustaka yang berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah teori mengenai *job characteristic* serta perilaku *cyberloafing* , yang meliputi definisi, factor-faktor yang mempengaruhi, aspek-aspek serta informasi yang mendukung lainnya

Bab keempat menjelaskan mengenai laporan hasil penelitian yang di dalamnya berisikan paparan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Bab kelima , merupakan bab penutup yang berisi mengenai kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang diajukan dan kemudian di

KAJIAN PUSTAKA

1. Definisi *Cyberloafing*

Askew (2009) menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah ketika karyawan diminta untuk benar benar bekerja namun karyawan tersebut terlibat dalam kegiatan lain seperti *chatting*, membuka *facebook*, dan

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan “status kekaryawannya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Sedangkan menurut Blanchard & Henle (2008) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penggunaan *email* dan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. Hal tersebut dapat berupa email yang berisi hiburan, belanja online, *instant messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mendownload lagu (Henle & Blanchard, 2008).

[illegible]

Menurut Ozlar dan Polat (2012), ada tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

Faktor individual salah satu faktor yang mempengaruhi muncul atau tidaknya perilaku *cyberloafing*. Ada beberapa atribut dalam diri individu, yaitu:

Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer cenderung menggunakan komputer kerja untuk alasan pribadi dan ada hubungan positif antara sikap yang mendukung *cyberloafing* dan perilaku *cyberloafing* (Lieberman, Gwendolyn, Katelyn, & Laura, 2011). Orang-orang yang menganggap bahwa penggunaan internet bermanfaat bagi kinerja mereka secara keseluruhan, lebih mungkin untuk terlibat dalam berperilaku *cyberloafing* daripada yang lain (Vitak, dkk, 2011).

Perilaku pengguna Internet mencerminkan berbagai motif psikologis (Johnson & Culpa, 2007). Ciri-ciri pribadi seperti

rasa malu, kesepian, isolasi, kontrol diri, harga diri, *locus of control* dapat mempengaruhi pola penggunaan internet.

1) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi-perilaku yang sedang atau telah terjadisecara otomatis tanpa disadari danterjadi tanpa *selfinstruction* untuk merespon isyarat tertentu di lingkungan (Woon & Pee, 2004). Lebih dari setengah dari seluruh perilaku media merupakan sebuah kebiasaan (LaRose,2010).

2) Faktor Demografis

Garrett dan Danziger (2008) menemukan bahwa status pekerjaan, otonomi yang dirasakan dalam tempat kerja, tingkat pendapatan, pendidikan, dan jenis kelamin adalah prediktor signifikan *cyberloafing*. Penggunaan internet pribadi di tempat kerja merupakan kegiatan yang lebih sering dilakukan oleh laki-laki, berpendidikan dan bekerja yang berstatus yang tinggi seperti dalam bidang manajemen, keuangan, atau bisnis.

3) Keinginan untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal

Persepsi individu mengenai larangan etis pada *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan dari perilaku dan berhubungan positif dengan niat seseorang untuk terlibat dalam penyalahgunaan. Selain itu, adanya keyakinan normatif pribadi individu (yaitu, bahwa *cyberloafing* adalah salah secara moral) dalam mengurangi niat untuk terlibat dalam *cyberloafing* (Vitak, dkk, 2011).

5) Faktor Organisasi

1) Pembatasan Penggunaan Internet

2) Hasil yang Diharapkan

3) Dukungan Manajerial

4) Pandangan Rekan Kerja tentang Norma *Cyberloafing*

5) Sikap Kerja Karyawan

2) Komitmen Kerja

Untuk individu yang berkomitmen, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat mengurangi produktivitas, dan merusak status kerja. Pertimbangan ini menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat membuat karyawan untuk mengurangi mengakses internet untuk tujuan pribadi selama bekerja (Garrett & Danziger, 2008).

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi penyalahgunaan internet yang dilakukan karyawan. Penyalahgunaan internet yang dilakukan merupakan keinginan untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan menggantikannya dengan kegiatan lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap penyalahgunaan internet.

6) Job Characteristic

Job Characteristic tertentu dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing* untuk meningkatkan kreativitas atau menghilangkan kebosanan. Di sisi lain, pekerjaan kreatif cenderung memiliki tuntutan yang lebih bervariasi dan tidak membosankan, sehingga karyawan akan jarang melakukan *cyberslacking* (Vitak dkk, 2011).

Dimensi *cyberloafing* menurut Mahatanankoon, Anandarajan, & Igbaria (2004) terdiri dari 5 aktivitas, yaitu pembayaran dan bisnis personal, mencari dan melihat informasi, komunikasi interpersonal, hiburan yang interaktif dan menghabiskan waktu, pengunduhan personal. Sedikit berbeda dengan Mahatanankoon, dkk, Ramayah (2010) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* terdiri dari 4 aktivitas yaitu munikasi personal, pencarian informasi personal, pengunduhan personal, dan *e-commerce* personal.

Ditambahkan juga oleh Askew (2012) dalam tesisnya, dimensi *cyberloafing* menurut Blau, Yang, Ward-Cook (2004) dibagi berdasarkan aktivitas yang dilakukan yaitu aktivitas *emailing*, aktivitas penjelajahan situs web, dan aktivitas interaktif.

Menurut Blanchard & He

a. Kreativitas yang meningkat.

- b. Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
- c. Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet.
- d. *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah criminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di *chat room*), dan melalaikan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008).

1. Definisi *Job Characteristic*

Pekerjaan adalah seke

elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab-tanggung

Job characteristic adalah internal pekerjaan yang terdiri dari berbagai keterampilan, kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kebebasan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan (Berry, 1998). Herujito (2001) menyatakan *job characteristics* adalah sifat dari suatu tugas yang meliputi pemaknaan tugas, tanggung jawab, dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri. Pendekatan *job characteristic* adalah suatu alternatif spesialis pekerjaan dimana sistem kerja dan preferensi karyawan juga menjadi hal yang diperhitungkan (Griffin, 2004).

Simamora (2004) mengemukakan bahwa *job characteristic* adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (job enrichment). Program pemer kaya pekerjaan (job enrichment) berusaha merancang pekerjaan dengan

Menurut Panggabean (2004), *Job characteristic* terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) *job characteristic* mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerjaan.

Menurut Robbins (2002) *job characteristic* adalah dimana tugastugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan individu yang mempunyai pengaruh individu yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Mangkuprawira (2002); dalam Darna, (2006) menyatakan *job characteristic* adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi.

Schermerhorn et al,(2002) menyatakan *job characteristic* adalah atribut atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus.

Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat kemangkiran (Robbins, 2003).

Munandar (2003:357) mengemukakan ada lima ciri-ciri instrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri tersebut adalah sebagai tersebut:

1. Keragaman Keterampilan (Skill Variety)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati Diri Tugas (Task Identity)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3. Makna tugas (Task Significance)

Tingkat sejauh mana tugas/pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti bagi seorang pegawai, maka ia cenderung atau mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan

5. Umpan Balik

Kemudian menurut Oldham dan Hackman (2005), *job characteristic* adalah prediksi individu mengenai tugas yang sesuai dengan pekerjaannya, yang meliputi *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. *Job characteristic* merupakan konten pekerjaan yang dipersepsikan melalui respon karyawan terhadap kuisioner dan menghasilkan identifikasi enam karakteristik yaitu keragaman, otonomi, tanggung jawab, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2005).

2. Dimensi *Job Characteristic*

[illegible]

pekerjaan karyawan seperti kepuasan kerja (Berry, 1998). Kelima dimensi *job characteristics* menurut Hackman & Oldham (2005), yaitu:

a) *Skill Variety*

Skill variety merupakan tingkatan dimana pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan yang berbeda dan bakat seseorang (Hackman & Oldham, 2005). Griffin (2002) mengatakan bahwa *skill variety* adalah jumlah pekerjaan yang dikerjakan karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin beragam keterampilan yang digunakan karyawan, maka tingkat kebosanan akan pekerjaan berkurang.

Pekerjaan yang memiliki variasi yang rendah akan menimbulkan kebosanan. Semakin tinggi kebosanan dapat menimbulkan kelelahan yang berujung pada kesalahan dalam melakukan pekerjaan (Werther & Davis, 1993).

Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Apabila kemampuan karyawan rendah akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan lebih baik.

yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

c) Task Significance

Griffin (2002) mengungkapkan bahwa *task significance* adalah mempersepsikan tugas menjadi hal yang penting.

Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

d) Autonomy

Autonomy merupakan tingkatan dimana pekerjaan menyediakan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam menentukan jadwal pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang harus digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Hackman & Oldham, 2005). Menurut Griffin (2002), *autonomy* adalah tingkat pengendalian yang dimiliki pekerja mengenai bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

e) Feedback

Feedback merupakan tingkatan dimana karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja membutuhkan informasi langsung mengenai hasil kerja, efektivitas kerja maupun performa seorang karyawan (Hackman & Oldham,

Internet digunakan karyawan di tempat kerja selama jam kerja dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya yang biasanya di kenal dengan istilah *cyberloafing* (Lim & Chen, 2009). *Cyberloafing* ini dilakukan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *job characteristic* (Ozler dan Polat, 2012). Dimensi otonomi membuat karyawan membutuhkan internet dan model karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan (Fichtner&Strader, 2014). Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap penggunaan internet itu bermanfaat bagi kinerjanya secara keseluruhan, lebih mungkin untuk terlibat dalam melakukan *cyberloafing* daripada yang lain (Vitak,dkk, 2011).

[illegible]

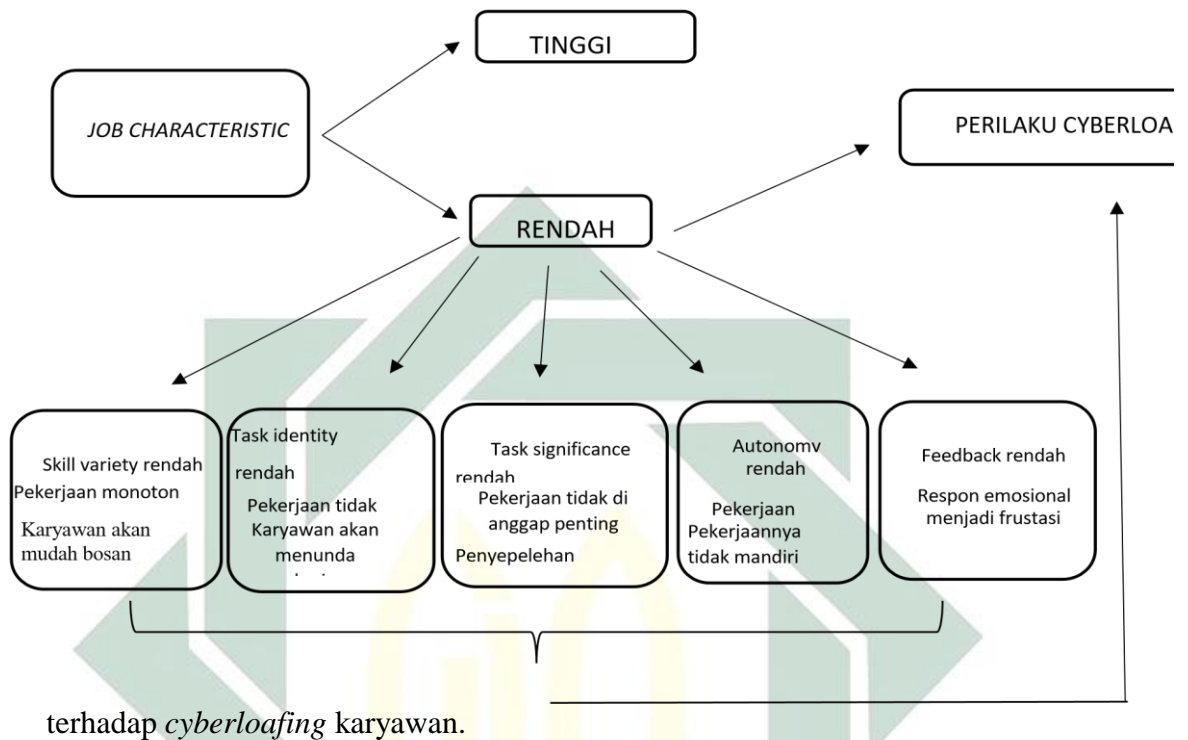
[illegible]

is untuk melakukan *cyberloafing* berhubungan dengan *cyberloafing* dan berhubungan positif dengan niat melakukan *cyberloafing* (Ozlar & Polat, 2012). Perilaku *cyberloafing* dapat mencerminkan berbagai motif psikologis seperti kontrol diri, rasa malu, isolasi, kesepian, dan rasa bersalah (Culpa, 2007). Dari penjelasan diatas maka diduga bahwa *significance* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*. Lebih lanjut, ditinjau dari dimensi *autonomy* yaitu tingginya kebebasan, kemandirian, dan kontrol dalam menentukan jadwal pekerjaan dan melaksanakan pekerjaannya.

is untuk melakukan *cyberloafing* berhubungan dengan *cyberloafing* dan berhubungan positif dengan niat melakukan *cyberloafing* (Ozlar & Polat, 2012). Perilaku *cyberloafing* dapat mencerminkan berbagai motif psikologis seperti kontrol diri, rasa malu, isolasi, kesepian, dan rasa bersalah (Culpa, 2007). Dari penjelasan diatas maka diduga bahwa *significance* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*. Lebih lanjut, ditinjau dari dimensi *autonomy* yaitu tingginya kebebasan, kemandirian, dan kontrol dalam menentukan jadwal pekerjaan dan melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan dinamika kedua variabel di atas, dapat dilihat bagaimana kelima dimensi karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (2005) dapat mempengaruhi munculnya *cyberloafing*.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari *job characteristic*



D. Kerangka Teoritik

Gambar 1.1 Kerangka Teoritik

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Terdapat hubungan negative antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing*. Semakin rendah *job characteristic* yang di miliki karyawan maka semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing*, dan semakin tinggi *job characteristic* yang di miliki karyawan maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

a. Variabel bebas

b. Variabel terikat

[illegible]

1. Populasi penelitian

[illegible]

- Laki-laki atau perempuan
- Seluruh Karyawan PT ditunjukkan dengan bukti ID card
- Menggunakan akses internet milik pt (PC maupun Handphone)

No	Nama bidang	Jumlah karyawan
1	Administrasi	24
2	HRD	8
3	Servis	32
4	Umum	13
Total		77

Menurut Saifuddin Azwar dalam bukunya yang berjudul “metode penelitian” (1998) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Sugiyono (2011), skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya *interval* yang ada didalam alat ukur yang akan digunakan, sehingga akan menghasilkan data kuantitatif.

Azwar (2008) menyebutkan bahwa skala merupakan prosedur pengambilan data yang mengukur aspek afektif yang mengungkap konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu.

[illegible]

D. Skala Cyberloafing

Skala ini digunakan untuk mengukur *cyberloafing*. Skala ini diadaptasi dari skala yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009) dan dimodifikasi sesuai perilaku yang dilakukan oleh karyawan pada perilaku *minor cyberloafing*. Skala ini terdiri dari dua aktivitas yaitu *browsing activities* dan *emailing activities* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, (youtube, streaming pertandingan, dll) memperbarui status jejaring sosial (seperti *facebook, twitter, whatsapp*), serta berbelanja *online*.

[illegible]

- a. Kategori ragu-ragu memiliki arti ganda yang dapat diartikan belum dapat memberikan jawaban atau netral.
- b. Alternatif jawaban ragu-ragu menyebabkan terjadinya *central tendency affect* (kecenderungan efek tengah-tengah).
- c. Jawaban di tengah akan mengurangi banyaknya informasi yang bisa didapat dari responden.

Tabel 3.3 Blueprint sebelum uji coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			F	UF	
1	Aktivitas browsing	Situs – situs web yang terkait dengan olah raga	9	-	1
		Situs – situs web yang terkait dengan penanaman modal	13	-	1
		Situs – situs web yang terkait dengan hiburan	3,6,11,14,15,18,17,23	-	3
		Situs – situs berita umum	2	-	1
		Situs – situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan	5,8,12,16,22,23.24	-	6
		Mengunduh informasi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	4,7	-	2
		Berbelanja online untuk kebutuhan pribadi	19,20	-	2
2	Aktifitas	Memeriksa <i>Email</i>	-	10	1

Skala ini digunakan untuk mengukur *job characteristic*. Skala ini diadaptasi dari skala yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1980) yang di kembangkan oleh Prasetyawati (2018). Skala ini berisi lima dimensi dari teori *job characteristic*, yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Setiap dimensi diuraikan ke dalam sejumlah pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, dimana subjek diberikan 5 alternatif jawaban yaitu:

Alternatif Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

[illegible]

- Tabel 3.6 *Blue print cyberloafing* setelah uji coba

[illegible]

		pekerjaan				
		Berbelanja online	19,20	-	2	
		untuk kebutuhan pribadi				
2	Aktifitas Emailing	Memeriksa <i>Email</i> yang tidak terkait dengan pekerjaan	-	10	0	
		Menerima <i>Email</i> yang tidak terkait dengan pekerjaan	21	-	1	
		Mengirim <i>Email</i> yang tidak terkait dengan pekerjaan	-	1	0	
Total					21	

Tabel 4.7 Blueprint *job characteristic* setelah uji coba

Dimensi	Sebaran	Jumlah
<i>Skill variety</i>	1,6,11,12,17,	5 item
<i>Task identity</i>	2,7,	2 item
<i>Task significance</i>	3,8	2 item
<i>Autonomy</i>	4,9	2 item
<i>Feedback</i>	5,10,16,19	4 item
Jumlah		15 Item

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya apabila pengukuran yang dilakukan pada subjek yang sama di waktu yang berbeda menunjukkan hasil yang relatif sama. Reliabilitas sebenarnya mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal. Teknik reliabilitas yang digunakan adalah formula *Alpha Cronbach*. Prosedur dalam pendekatan ini hanya memerlukan satu kali pengenaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek untuk melihat konsistensi antar aitem atau antar bagian dalam skala (Azwar, 2003).

Tabel 3.8 Hasil uji realibilitas skala *job characteristic*

Berdasarkan tabel 1.8 di atas maka dapat dilihat bahwa realibilitas pada skala *job characteristic* 0,722 dan pada skala *cyberloafing*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier sederhana. Uji analisis regresi linier sederhana ini dipilih karena dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana suatu variabel terikat dapat di prediksi dalam variabel terikat. Atau sebaliknya , bagaimana suatu variabel terikat dapat di prediksikan melalui variabel terikat (variabel predictor) (Muhid,2012). dalam penelitian ini variabel terikat yang di gunakan adalah perilaku *cyberloafing* sedangkan variabel bebasnya adalah *job characteristic* terdapat beberapa hal yang harus di penuhi apabila menggunakan uji analisis regresi linier sederhana, yaitu diantaranya data kedua variabel berbentuk kuantitatif (Interval dan Rasio). Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, varian distribusi variabel tergantung harus konstan dengan semua bilai variabel bebas , hubungan kedua variabel harus linier dan semua observasi harus saling bebas, uji analisis regresi sederhana ini menggunakan bantuan SPSS for windows 16.0 sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji asumsi prasyarat terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas berguna untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Uji ini menggunakan Teknik Kolmogorov Smirnov

Berikut adalah hasil uji normalitas data untuk skala *job characteristic* dan perilaku *cyberloafing*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		jobcharacteris	Cyberloafin
		tic	g
N		77	77
Normal Parameters ^a	Mean	34.60	37.65
	Std. Deviation	6.133	7.627
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.151
	Positive	.136	.151
	Negative	-.103	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.195	1.321
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115	.061

2. Uji Linearitas

[illegible]

Tabel 3.10 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
jobcharacteristic * cyberloafing	Between Groups	(Combined)	1473.166	19	77.535	3.190	.000
		Linearity	356.143	1	356.143	14.653	.000
		Deviation from Linearity	1117.023	18	62.057	2.553	.060
	Within Groups		1385.353	57	24.304		
	Total		2858.519	76			

Berdasarkan tabel mengenai uji linearitas data, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada penyimpangan dari linearitas sebesar $0.060 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job characteristic* dan perilaku *cyberloafing* terdapat hubungan yang linier hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memenuhi syarat untuk di analisis menggunakan *product moment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian ini, peneliti telah melakukan magang di PT TKMA guna mencari informasi dan mengobservasi adanya sebuah permasalahan di dalam PT terkait perilaku *cyberloafing*. Menurut peneliti banyaknya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan akhirnya peneliti melakukan persiapan penelitian agar mendapatkan hasil yang optimal, diantaranya :

- a. Persiapan awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini meliputi penyusunan alat ukur berupa skala penelitian, penentuan skor pada skala dan persiapan administrasi, diantaranya tahapan-tahapan persiapan penelitian antara lain :
- 1) Merumuskan sebuah masalah mengenai permasalahan perilaku *cyberloafing* dengan *job characteristic* yang terbilang cukup signifikan terdapat hubungan antara keduanya
 - 2) Melakukan studi pustaka (studi literatur) dengan tujuan menelaah teori serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
 - 3) Konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan mengenai data fenomena atau konsep penelitian

- 1) Membuat proposal penelitian, berisi penjelasan singkat tentang penelitian yang digunakan, serta metode yang akan digunakan dalam penelitian.

2) Persiapan administrasi dilakukan dengan meminta surat permohonan izin dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya yang ditujukan kepada PT TKMA .

3) Pada tanggal 10 peneliti menyerahkan surat ke PT TKMA dan pada waktu yang bersamaan PT TKMA bersedia untuk memberikan izin melakukan penelitian karena di anggap dapat menjadi referensi bagi perusahaan

4) Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 15-19 maret, cara penyebaran kuesioner yaitu dengan turun langsung ke lapangan dan mendatangi subjek di setiap bidang pekerjaannya. Peneliti mengunggu subjek dalam jam istirahat agar tidak mengganggu kinerja subjek dan subjek dapat dengan leluasa menjawab pertanyaan dalam kuesioner tanpa ada batas waktu

5) Ketika pengisian kuesioner, peneliti menunggu subjek agar keobjektifan hasil pengisian bisa dijaga dengan baik dan dapat mengontrol situasi yang tidak diinginkan, misalnya mencontek milik rekan kerja , tergesa-gesa saat mengisi

- 6) Setelah itu kuesioner di uji reliabilitas aitem-itemnya dengan menggunakan SPSS for Windows versi 16.0

2.Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah 77 karyawan PT TKMA di seluruh bagian bidang pekerjaan, selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, kama bekerja , serta Pendidikan terakhir yang subjek tempuh.

1) Pengelompokan subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin subjek dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Gambaran penyebaran subjek berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	49	64%
2	Perempuan	28	26%
	Total		100%

Berdasarkan table 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 77

karyawan PT TKMA presentase subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 64% sedangkan perempuan sebesar 36% dapat di lihat bahwa sebagian besar responden berasal dari karyawan laki-laki.

2)Pengelompokkan subjek berdasarkan usia

Berdasarkan usia subjek penelitian, peneliti mendapatkan sampel dengan rentang usia yang dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Gambaran Subjek berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25–35 tahun	33	43%
2	36-45 tahun	22	28%
3	46 -55tahun	18	23%
4	56 -65 tahun	4	6%
Total			100%

Dari table yang di sebutkan memberikan penjelasan bahwa berdasarkan table usia 25 hingga 35 tahun rata-rata mendominasi sebagian karyawan pt TKMA

- 3) Pengelompokan subjek berdasarkan lama bekerja
 Pengelompokan lama bekerja karyawan PT TKMA dapat di presentasikan sebagai :

Table 4.3 gambaran subjek berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	1–10 tahun	47	61%
2	11-20 tahun	23	30%
3	20–30 tahun	7	9%
Total			100%

4) Pengelompokan subjek berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.4 gambaran subjek berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMU	59	77%
2	D3	5	6%
3	S1	13	17%
4	S2	0	0%
Total			100%

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum , jumlah, standard deviasi, dan lain-lain berdasarkan hasil analisis deskriptif statistic dengan bantuan program spss for windows versi 16.0 didapatkan data sebagai berikut :

Table tersebut menunjukkan hasil bahwa jumlah subjek yang diteliti baik dari skala *job characteristic* maupun skala perilaku *cyberloafing*

alah berjumlah 77 karyawan. Untuk skala *cyberloafing* memiliki range data (rentang skor) sebesar 58 skor tertinggi pada skala ini yaitu sebesar 84 sedangkan skor terendahnya adalah 26 dengan rata-rata (mean) adalah 36,65 dan nilai standard deviasinya sebesar 7.627

[illegible]

Jumlah data berdasarkan kategori jenis kelamin yaitu 49 responden berjenis kelamin laki-laki dan 28 responden berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya pada skala perilaku *cyberloafing* diketahui nilai terendah pada responden laki-laki adalah 26 dan tertinggi adalah 84 dan rata-rata (mean) sebesar 36.28 dan standard deviasinya sebesar 8.803. sedangkan pada responden perempuan diketahui nilai terendah adalah 28 dan nilai tertingginya 49 dengan nilai rata-rata (mean) 39.57 dan standard deviasinya 4.992. Berikut data di dalam table 4.6 Tabel 4.6 standart deviasi gender

[illegible]

Tabel 4.7 Deskripsi data berdasarkan usia

	Usia	N	Mean	Std Deviasi
<i>Job characteristic</i>	25-35	33	32.87	5.027
	36-42	22	33.40	5.844
	46-55	18	38.55	4.509
	56-65	4	37.50	4.148
<i>Cyberloafing</i>	25-35	33	39.90	4.148
	36-42	22	36.59	2.702
	46-55	18	34.88	14.062
	56-65	4	37.25	2.872

Dari table di atas diketahui deskripsi data berdasarkan usia yaitu 33 responden berusia 25-35 tahun, 22 responden berusia 36-42 tahun, 18 responden berusia 46-55 tahun dan 4 responden berusia 56-65 tahun. Selanjutnya dapat diketahui nilai tertinggi dari masing-masing variabel, bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel *job characteristic* 38.55 ada pada responden yang berusia 46-55 tahun dengan nilai mean sebesar 38.55 sedangkan nilai rata-rata tertinggi pada variabel *cyberloafing* terdapat pada responden yang berusia 25-5 tahun dengan nilai mean sebesar 39.90. Sedangkan untuk

Dari table diatas dapat diketahui deskripsi data berdasarkan lama bekerja responden memiliki pengalaman bekerja 1-10 sebanyak 47 karyawan. Karyawan yang lama bekerjanya 11-20 tahun terdapat 23 responden dan 7 responden memiliki rentang lama bekerja 21-30 tahun

Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata disetiap variabel yang tertinggi di tiap variabel, ada pada responden yang mendapatkan nilai rata-rata 39.10 dengan rentang lama bekerja 1-10 tahun pada variabel *cyberloafing* dan nilai tertinggi pada

S1	1	35.8	4.524
	3	4	
S2	0	00.0	0.000
		0	

Dari table di atas diketahui karyawan dengan Pendidikan terakhir SMU sebanyak 59 karyawan , 2 karyawan dengan Pendidikan terakhir Diploma 3 dan 13 karyawan dengan Pendidikan terakhir Strata 1. Dari table diatas diketahui rata-rata Pendidikan terakhir tertinggi pada variabel *cyberloafing* adalah 43.20 dengan Pendidikan terakhir D3 dan pada variabel *job characteristic* adalah 35.84 yaitu dengan Pendidikan terakhir Strata 1 dengan skor standard deviasi tertinggi 7.959 pada variabel *cyberloafing* dan standard deviasi tertinggi 6.205 pada variabel *job characteristic*.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas. Diperoleh data bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan liner, sehingga dapat dilakukan pengolahan data parametrik. Teknik analisis data yang telah digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Adapun hasil uji statistic korelasi produk moment sebagai berikut :

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Sebelum dilakukan uji korelasi menggunakan product moment, terlebih dahulu dilakukan uji prasarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linier,

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi untuk skala *job characteristic* adalah $0.115 > 0.05$ dan pada skala *cyberloafing* $0.061 > 0.05$. karena nilai signifikansi kedua skala tersebut lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji linieritas pada kedua variabel untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel linier, hasil uji linearitas diperoleh nilai sig.sebesar 0.060 artinya variabel *job characteristic* dan *cyberloafing* memiliki hubungan yang linier.

Selanjutnya hasil uji analisis korelasi pada table di dapatkan harga signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ yang artinya H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang bersifat negative (-) yang artinya maka hubungannya adalah berbanding terbalik. Artinya semakin besar nilai variabel x, maka semakin kecil nilai variabel y atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x maka semakin besar nilai variabel y dapat dijabarkan sebagai berikut semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil persepsi *job*

Dari hasil output SPSS ,sumbangan efektif penelitian ini sebesar 0.125 (r^2), dimana nilai r adalah $(-0.353)^2$ sehingga menghasilkan nilai 0.125 *job characteristic* mempunyai pengaruh sebesar 12.5% terhadap perilaku *cyberloafing*. Selebihnya di pengaruhi oleh factor lain Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap penggunaan internet itu bermanfaat bagi kinerjanya secara keseluruhan, lebih mungkin untuk terlibat dalam melakukan *cyberloafing* daripada yng lain (Vitak,dkk, 2011).

Selanjutnya Berdasarkan table 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 77 karyawan PT TKMA presentase subjek dengan jenis kelamin laki-laki

PENUTUP

Penelitian ini telah menjawab hipotesis bahwa terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang di peroleh, terbukti secara empiris bahwa kedua variabel memiliki hubungan negative maka artinnya H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*. Sehingga masih terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan penelitian dan hasil penelitian beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah

- 72

Bagi karyawan

- dapat berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerjanya.
- Karyawan di harapkan mengerti dengan jelas tentang apa spesifikasi pekerjaan yang di gelutinya supaya tidak muncul perilaku *cyberloafng*

DAFTAR PUSTAKA

- School Nursing 2008. Vol.24*

- Ayamiseha, Irene Sintyah. 2016. Hubungan antara *loneliness* dan *internet addiction* melalui pengguna facebook pada remaja. Salatiga : Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
- Azwar, S. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2011. Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. Larangan Facebook untuk PNS.(2011, November 24th). Diakses pada 19 November 2015, dari <http://www.bbc.co.uk/indonesia>.
- Baron, R & Byrne, D. (1997). *Psikologi sosial*. Alih bahasa: Djuwita, R. Jakarta: Erlangga
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial (Social Psychology)*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Blanchard, A. & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2004). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Block, W. 2001."Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics." *Journal of Business Ethics*" 33: 225-231.
- Caplan, S. E. (2010). Theory and measurement of generalized problematic Internet use: A two-step approach. *Computers in Human Behavior* 26, 1089–1097.
- Conlin, M. 2000. "Workers, Surf at Your Own Risk." *Business Week* 3685 (June 12): 105-106
- Daruma, A.R. 2003. *Penggunaan Tes Psikologi*. Makasar : Penerbit FIP UNM
- Deaux, K., Dane, F. C., Wrightsman.L.S., & Sigelman, C.K. (1993). *Socialpsychology in the 90's*. Pacificgrove, California: Brooke/Cole Publishing Co.
- Dussault, Marc & Frenette, Eric. 2014. Loneliness and Bullying in Workplace. *American Journal of Applied Psychology*. Vol. 2, No. 4. Laval University, Canada

- Farhadi, H., Fatimah, O., Nasir,R., & Wan Shahrazad, W.S. (2012). Agreeableness and conscientiousness as antecedents of deviant behavior in workplace. *Asian Social Science*, 8 (9), 1-7.
- Fuadiah, Lu'lu'ul, Anward, Hemi H. & Erlyani, Neka. 2015. Peranan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Mahasiswa. Universitas Lambung Mangkurat
- Garrett, R. Kelly and James N. , Danziger (2008), "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work", *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol.13, pp. 937–958.
- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Hapsari, Artani & Ariana, Atika D. 2015. Hubungan antara Kesepian dan Kecenderungan Kecanduan Internet pada Remaja. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. Vol.4 No.3. Universitas Airlangga
- Henle, C. A., & Kedharnath, U. (2012). *Cyberloafing in the workplace*. *Encyclopedia of Research on Cyber Behaviour*, 1, 560-573
- Henle, C.A., & Kedharnath, U. (2012). *Cyberloafing in the workplace*. In Z. Yan, *Encyclopaedia of Research on Cyber Behaviour*. 1, 560-573.
- Johnson G. M. and A., Culpa, (2007), "Dimensions of Online Behavior: Toward a User Typology", *Cyberpsychology and Behavior*, Vol. 10, No. 6, pp. 773-779.
- Kay, Bart, Johnson, Y., Chern, A., & Kangas, A.H. (2009), "Cyberloafing: a modern workplace phenomenon", <http://www.alanchern.com/documents/Loafing>.
- Ki Park, Woong. (2005). *Mobile Phone Addiction*. *Journal of Mobile Communications : Re-negotiation of the Social Sphere*.
- Kim, S.J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27, 2271–2283.
- Kupshik, G.A., & Murphy P.M. (2006). *Loneliness, stress and well-being: A helper's guide*. Routledge
- LaRose, R., & Eastin, M.S. (2004). A social cognitive theory of internet uses and gratifications: toward a new model of media attendance. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*

- Lazarus, RS and S. Folkman. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, NY: Springer.
- Li, S. & Chung, T. 2006. *Internet Function and Internet Addictive Behavior. Computers in Human Behavior*
- Liberman, Benjamín and Gwendolyn Seidman, Katelyn Y.A. McKenna, Laura E. Buffardi (2011), "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of *Cyberloafing*", *Computers in Human Behavior*, Vol.27, pp. 2192–2199.
- Lim Vivien K.G. and Don J.Q., Chen,(2012), "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on work?", *Behaviour and Information Technology*, Vol.31, No.4, pp.343-353.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V.K.G., & Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093
- Mahatanankoon,P., Anandarajan,M., & Igbaria,M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology & Behavior*. 7(1), 93–104.
- Margono. 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Martin, Janet M. & Schumacher, Phyllis. 2003. *Loneliness and social uses of the Internet*. Department of Psychology, Bryant College
- Masi, C. M., Hsi Y. C., Louise, C.H, dan John T.C. 2011. A Meta-Analysis of Interventions *Mental Health*. 12/3. 302 – 309.
- Middlebrook & Patricia. N. (1980), *Social Psychology & Modernlife*. (5th ed), New York: Alfred & Knopt. Inc.
- Misyaroh, Dewi A. (2016) Hubungan antara *loneliness* dengan *Mobile Phone Addict* pada Mahasiswa Universitas Negeri di Malang. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo : Zifatama

- Myers, G. (1996). *Social Psychological (5th ed)*. Michigan: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Nisaurrehmadani, H. S. (2012). *Hubungan stress kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan administrasi*. Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nugroho, W., & Muchji, A. (1996). *Ilmu budaya dasar*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Odaci, Hatice & Kalkan, Melek. 2010. *Problematic Internet use, loneliness and dating anxiety among young adult university students*. Ondokuz Mayıs University, Turkey
- Ozgun, Hasan., Demiralay, Tulay & Demiralay, Ilkay. 2014. *Exploration Of Problematic Internet Use And Loneliness Among Distance Education Students*. *Journal of Distance Education, Turkey*.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: *Determinants and impacts*. *International Journal of e-Business and Government Studies*, 4(2), 1-15.
- Peplau, L. A. dan Perlman D. (1982). *Loneliness : A Sourcebook of Current Theory Research and Therapy*. New York ; John Wiley dan Sons
- Perlman, D. & Peplau, L. A. (1981) *Toward a Social Psychology of Loneliness. Personal Relationships Disorder*. London : Academic Press. Hlm. 31-56
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1998). Loneliness. *Encyclopedia of Mental Health*, 2, 571-581. New York: Academic Press.
- Permatasari, Mareta. 2010. Pengaruh *work stressor* pada perilaku *cyberloafing* karyawan dengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi*
- Pettigrew, S. dan Michele R. 2008. Addressing loneliness in later life. *Journal of Aging & Mental Health*
- Putri, Juliana E. & Zahreni, Siti. 2016. Hubungan *Job Demand* dengan *Cyberloafing* pada Guru di Pucca Learning Center Medan. Universitas Sumatera Utara
- Putrisyani, Arini R. 2014. Intimasi Pertemanan Versus *Loneliness* Pada Mahasiswa. Universitas Negeri Yogyakarta

- Ramadhan, Hafidz I. & Nurtjahjanti, Harlina. 2017. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro. Jurnal Empati. Vol.6 No.1
- Rice, F. P. (1993). *The Adolescent: Developmental, Relationship, and Culture. Ninth edition.*
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosyidi, Hamim. 2015. *Psikologi Kepribadian*. Surabaya : Jaudar Press
- Santrock, J. W. (2002). *Life span development*. Jakarta: Erlangga
- Sari, Indah P. & Listiyandini, Ratih A. 2015. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Kesepian (*Loneliness*) Pada Dewasa Muda Lajang. Vol.6. Universitas Gunadarma Depok
- Sears, D. O., Jonathan, L. F, dan L. Anne, P. 2006. *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Sears, D. O., Jonathan, L. F., Anne, P. 2009. *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga
- Sears, David . (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sipior, JC and BT Ward. 2002. "A Strategic Response to the Broad Spectrum of Internet Abuse." *Information Systems Management* 19: 71-79.
- Snapshot Spy (2008), Employee Computer & Internet Abuse Statistics, available at: www.snapshotspy.com/employee-computer-abuse-statistics.htm (accessed January 8, 2019).
- Sugiono. 1998. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta : CV. Alfabeta
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed*

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6 (3), 75-89.

Vitak, Jessica, Julia Crouse and Robert LaRose, (2011), “Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking”, *Computers in Human Behavior*, Vol.27, pp.1751–1759.

Weatherbee, Terrance G. (2010), "Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy", *Human Resource Management Review*, Vol.20, pp. 35-44.

Young, K. S., & de Abreu, C. N. (2011). *Internet Addiction: A Handbook and Guide to Evaluation and Treatment*. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.

[illegible]